Rijswijk

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Rijswijk.

Nr. 69017
28 juli
2015

Beleidsregels Re-integratie en Participatie gemeente Rijswijk 2015

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rijswijk;
gezien: - de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijswijk 2015 en de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2015 waarin wordt bepaald dat een aantal taken in het kader van de Participatiewet in beleidsregels nader worden geregeld;
gelet op: - de bevoegdheid van het college zoals is vastgelegd in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijswijk 2015 en de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2015;
besluit: - vast te stellen, met terugwerkende kracht per 1 juli 2015, de Beleidsregels Re-integratie en Participatie gemeente Rijswijk 2015.

HOOFDSTUK 1 – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 – Begripsbepalingen

1. In deze beleidsregels worden dezelfde begrippen gebruikt als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Algemene wet bestuursrecht en de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijswijk 2015 of overige in deze beleidsregels genoemde wetten.
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
   a) arbeidsbeperkte: persoon waarvan is vastgesteld dat deze niet in staat is het wettelijke minimumloon te verdienen;
   b) arbeidsgehandicapte: persoon die door ziekte of handicap belemmeringen ervaart bij het vinden van een baan of het verrichten van arbeid. Een handicap is een aangeboren dan wel door ziekte of ongeval opgelopen beperking van lichamelijke, verstandelijke psychische en/of sociale aard;
   c) arbeidsmarktregio: Een arbeidsmarktregio is een afgebakend gebied waarbinnen dienstverlening wordt verleend door UWV en gemeenten aan werkzoekenden en werkgevers;
   d) college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rijswijk;
   e) doelgroep: de groep van personen aan wie op grond van artikel 10 van de Participatiewet door de gemeente ondersteuning kan worden geboden;
   f) garantiebaan: ook wel baanafspraak genoemd; een baan die door het bedrijfsleven of overheid beschikbaar wordt gesteld voor de persoon die door het UWV is geïndiceerd als arbeidsbeperkt;
   g) instrument: voorziening als bedoeld in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijswijk 2015;
   h) kandidaat: persoon die binnen de doelgroep valt;
   i) loonwaarde: de waarde van het loon die een arbeidsbeperkte werknemer kan verwerven door het uitoefenen van een functie in verhouding tot het geen een reguliere werknemer kan verwerven in dezelfde functie;
   j) loonwaardemeting: het meten van de loonwaarde als genoemd onder i;
   k) Regionale Toolbox: regionale afspraken over instrumenten die bij werkgevers ingezet kunnen worden om arbeidsinschakeling te bevorderen;
   l) Reguliere baan: een baan met een reguliere arbeidsovereenkomst niet zijnde een garantiebaan of beschut werk;
   m) RPA Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid van de arbeidsmarktregio's;
   n) UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
   o) De wet: Participatiewet;
   p) WML: Wettelijk minimumloon.

Artikel 2 – Inzet voorzieningen

Bij het inzetten van een instrument of voorziening wordt de arbeidsovereenkomst die de werkgever wilt aangaan, de vraag of de kandidaat een arbeidshandicap of –beperking heeft, evenals de mate van de afstand tot de arbeidsmarkt meegewogen. De mate van de afstand tot de arbeidsmarkt die de kandidaat heeft, wordt onderscheiden in:
- binnen 3 maanden kans op werk;
- binnen 3 tot 18 maanden kans op werk;
- niet binnen 18 maanden kans op werk.

HOOFDSTUK 3 - Artikel 3 – Aanbod voorzieningen

1. Het aanbod van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling kan bestaan uit:
   a) Proefplaatsing;
   b) Werkgeverscheque;
   c) No-riskpolis;
   d) Werkvoorzieningen;
   e) Participatieplaats;
   f) Sociale activering;
   g) Vergoedingen;
   h) Verhuizingen binnen de regio RPA Haaglanden;

2. In afwijking van het eerste lid kan de voorziening onder e niet ingezet worden voor jongeren tot 27 jaar.
3. Door het college kan gebruik gemaakt worden van een voorzieningenaanbod uit een andere gemeente in de arbeidsmarktregio Haaglanden of Zuid-Holland Centraal, waarbij de daaraan verbonden kosten worden vergoed aan de verlenende gemeente.
4. Het college behoudt de mogelijkheid om, in afwijking van het aanbod van voorzieningen genoemd in lid 1, voorzieningen op maat te bieden als de voorziening bijdraagt aan arbeidsinschakeling of bevordert. Dit in aanvulling op of in plaats van de voorzieningen die in het eerste lid zijn genoemd.

Artikel 3:1 – Proefplaatsing

1. **Definitie:**Tijdens een proefplaatsing werkt de kandidaat met behoud van uitkering op proef bij een werkgever.
2. **Doel:**De proefplaatsing is bedoeld voor de werkgever die de intentie heeft om een kandidaat in dienst te nemen, maar de geschiktheid van de kandidaat eerst wil beoordelen voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst.
3. **Doelgroep:**Kandidaten die opnieuw gaan deelnemen aan de arbeidsmarkt.
   a. **Nadere voorwaarden:**• De proefplaatsing wordt alleen ingezet als het zonder de proefplaatsing niet mogelijk is de kandidaat te plaatsen bij een werkgever. De proefplaatsing duurt niet langer dan noodzakelijk.
   • Voor de doelgroep die binnen drie maanden aan het werk kan, duurt de proefplaatsing maximaal één maand.
   • Voor de doelgroep die binnen drie tot 18 maanden aan het werk kan, duurt de proefplaatsing maximaal twee maanden.
   • Voor de arbeidsbeperkte geldt dat de proefplaatsing kan worden verlengd tot maximaal drie maanden, indien twee maanden te kort blijken te zijn vanwege de benodigde loonwaardemeting of een eventuele indicatie.
   • Een proefplaatsing is niet toegestaan na afloop van een leer-werkstage bij dezelfde werkgever.

Artikel 3:2 – Werkgeverscheque

1. **Definitie:** Het college kan aan de werkgever die aan een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt (niet direct bemiddelbaar) een arbeidsovereenkomst biedt een loonkostensubsidie verstrekken in de vorm van een werkgeverscheque.
2. **Doel:** Het plaatsen van niet direct bemiddelbare kandidaten bij een werkgever.
3. **Doelgroep:**De niet directe bemiddelbare kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet in aanmerking komen voor loonkostensubsidie.
4. **Nadere voorwaarden**:
   • De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 2.250 bij een arbeidsovereenkomst voor een periode van 6 maanden, op basis van minimaal 12 uur en maximaal 32 uur per week. Een werkgever kan deze vergoeding maximaal twee keer voor dezelfde werknemer ontvangen, indien aansluitend op het eerste contract een nieuw arbeidscontract wordt aangeboden van tenminste zes maanden.
   • De hoogte van de vergoeding bedraagt € 4.500 bij een arbeidsovereenkomst voor een periode van minimaal 12 maanden op basis van 32 uur per week. De vergoeding kan maximaal één keer voor dezelfde werknemer aan de werkgever worden verstrekt.
   • Indien de arbeidsovereenkomst korter duurt dan 32 arbeidsuren per week, wordt de vergoeding naar rato verstrekt.
   • De werkgeverscheque wordt verstrekt als tegemoetkoming in loonkosten van de kandidaat, maar kan ook ingezet worden voor scholing of begeleiding.
   • De werkgever hoeft geen verantwoording af te leggen over de daadwerkelijke besteding van de vergoeding.
   • De werkgeverscheque is niet stapelbaar met een loonkostensubsidie.

Artikel 3:3 – No-riskpolis

1. **Definitie**:De no-riskpolis is een gemeentelijke verzekeringspolis voor dekking van loonkosten over een periode waarin de werknemer uit de doelgroep arbeidsongeschikt is.
2. **Doel**:Het wegnemen van eventuele twijfel van de werkgever over het in dienst nemen van de werknemer, door het verlies te verzekeren van loonkosten tijdens ziekte. Met de no-riskpolis zijn werkgevers gevrijwaard van de verplichting om loon door te betalen bij ziekte.
3. **Doelgroep**:Werknemers met een verhoogd risico op verzuim, niet behorende tot de doelgroep garantiebaan.
4. **Nadere voorwaarden**:De no-riskpolis bevat 1 week eigen risico voor de werkgever.

Artikel 3:4 – Werkvoorzieningen

1. **Definitie**:Werkvoorzieningen zijn voorzieningen die worden ingezet voor een arbeidsgehandicapte of arbeidsbeperkte, die de voorziening nodig heeft om te kunnen werken.
2. **Doel**:Het mogelijk maken van het vervullen van een functie door een arbeidsgehandicapte door middel van een werkvoorziening.
3. **Doelgroep**:Werkvoorzieningen kunnen worden ingezet voor arbeidsgehandicapten die de voorziening nodig hebben om te kunnen werken.
4. **Nadere voorwaarden**:Het college kan werkvoorzieningen inzetten conform de Regionale Toolbox en de bestaande regels binnen de gemeente Rijswijk vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) aan personen met een arbeidshandicap die een noodzakelijke voorziening nodig hebben om te kunnen werken.
   a. **Jobcoach**

• Het college beoordeelt of een jobcoach nodig is en welk begeleidingsregime daarbij past.
• Het college stemt met de werkgever de inzet van jobcoaching af.
• Hierin wordt onderscheid gemaakt in twee vormen: de jobcoach wordt door de gemeente ingezet of de gemeente kent de werkgever een budget toe zodat deze zelf een jobcoach in kan huren.
• De werkgever kan uitsluitend een aanvraag indienen voor het hierboven genoemde budget als de werknemer hiertoe toestemming verleent.
• De jobcoach kan worden ingezet voor de doelgroep garantiebaan (ook wel: baanafspraak), beschut werk en een reguliere baan of detachering voor een arbeidsbeperkte.
• De jobcoach wordt per half jaar toegekend bij een dienstbetrekking van tenminste 12 uur.
• Het college onderscheidt voor de inzet van een jobcoach diverse niveaus van begeleidingsintensiteit en duur van de inzet.
• In een proefperiode en in het geval van flexcontracten kan ook een jobcoach worden toegekend.
• De jobcoach wordt (per werkgever) maximaal 2 jaar ingezet. Indien verlenging noodzakelijk is voor de voorzetting van de arbeidsovereenkomst, is er mogelijkheid tot verlenging van maximaal één jaar.
• Een kandidaat die bij een andere werkgever dezelfde of andersoortige werkzaamheden gaat verrichten, kan opnieuw in aanmerking komen voor een jobcoach, indien het college dit noodzakelijk acht.
• Individualisering blijft mogelijk als de inzet noodzakelijk is om de arbeidsovereenkomst te behouden.

Artikel 3:5 – Participatieplaats

1. **Definitie:**Op een participatieplaats wordt een kandidaat in staat gesteld arbeidsritme op te doen en werknemersvaardigheden te ontwikkelen door het verrichten van additionele werkzaamheden.
2. **Doel:**Het verwerven van werknemersvaardigheden en het ontwikkelen van competenties op basis van omschreven, persoonlijke leerdoelen.
3. **Doelgroep**:Bemiddeling naar een participatieplaats is gericht op kandidaten vanaf 27 jaar, die niet binnen 18 maanden aan het werk kunnen.
4. **Nadere voorwaarden:**• De plaatsingsduur geldt voor een periode van zes maanden voor minimaal 24 uur per week (het college kan afwijken van het minimaal te werken uren). Er moet sprake zijn van additionele werkzaamheden en er mag geen sprake zijn van verdringing van arbeid.
   • De plaatsingsduur kan éénmalig en met maximaal een half jaar worden verlengd. In dat geval is er sprake van een concrete intentie van de werkgever tot het aanbieden van een arbeidsovereenkomst, ingaande uiterlijk op de einddatum van de verleningstermijn.

• Na afloop van de plaatsingsduur mag dezelfde kandidaat naar een andere participatieplaats worden bemiddeld als er geen uitzicht is op een arbeidsovereenkomst.
• Als de ontwikkelingsgroei op de participatieplaats geblokkeerd wordt door in de persoon gelegen factoren, dan wordt de kandidaat niet bemiddeld naar een andere participatieplaats.
• Te bereiken leerdoelen worden in het plan van aanpak/overeenkomst participatieplaats opgenomen.
• Periodiek, in maand 1, 3 en 6, worden voortgangsgesprekken gevoerd op de werklocatie met de kandidaat en diens leidinggevende.

• Wanneer de kandidaat naar tevredenheid van de leidinggevende functioneert, en leerdoelen uit het plan van aanpak worden behaald, kan het college een premie toekennen. De premie wordt toegekend na afloop van elke plaatsingsduur.
• Voor de hoogte van de premie is aangesloten bij de vrijlating kostenvergoeding vrijwilligerswerk. De betaalbaarstelling van de premie vindt halfjaarlijks plaats en bedraagt
€ 382,-, met een maximum van € 764,- per jaar. Bij een geringere omvang wordt de premie naar rato verstrekt.

Artikel 3:6 – Sociale activering

1. **Definitie:**Sociale activering is gericht op het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten.
2. **Doel:**Sociale activering wordt ingezet als opstap naar de arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling niet mogelijk is, op zelfstandig maatschappelijke participatie van de kandidaat.
3. **Doelgroep:**Sociale activering wordt ingezet ten behoeve van de kandidaat die niet direct bemiddelbaar is omdat het college heeft vastgesteld dat de kandidaat, als gevolg van belemmeringen van medische, psychische en/of sociale aard een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft en hierdoor niet direct met behulp van een van de andere voorzieningen toe te leiden is naar betaalde (gesubsidieerde) arbeid.
4. **Nadere voorwaarden:**• Voor het verrichten van onbetaalde maatschappelijk nuttige activiteiten komen uitsluitend werkgevers in aanmerking die zich qua doelstelling hoofdzakelijk op zaken van algemeen belang richten dan wel maatschappelijk ondernemen voorstaan.
   • De werkgever of organisatie is bereid aan de kandidaat de noodzakelijke begeleiding te bieden.
   • Sociale activering wordt ingezet voor de duur dat de inzet van sociale activering door het college noodzakelijk wordt geacht.

Artikel 3:7 – Vergoedingen

1. **Definitie:**Een vergoeding van noodzakelijke kosten in het kader van de arbeidsinschakeling.
2. **Doel:**Het wegnemen van financiële belemmeringen met betrekking tot arbeidsinschakeling.
3. **Doelgroep:** ·**De** kandidaat die door het deelnemen aan een instrument in het kader van arbeidsinschakeling naar het oordeel van het college noodzakelijke kosten maakt welke niet op een andere wijze worden vergoed.
4. **Nadere voorwaarden:**• Alleen de kosten die arbeidsinschakeling kunnen belemmeren, worden vergoed.
   • De vergoedingen dienen noodzakelijk, aantoonbaar en verifieerbaar te zijn.
   • De voorliggende voorzieningen voor deze kosten zijn aangesproken en niet toereikend.

Artikel 3:8 – Verhuizingen binnen de regio RPA Haaglanden

1. **Definitie:** ·**Onder** verhuizing wordt verstaan: verandering van woonadres binnen de arbeidsmarktregio Haaglanden en Zuid-Holland Centraal.
2. **Doel:**Het regionaal afstemmen van de aanpak van verhuizingen van kandidaten met een Participatiewet-uitkering heeft een tweeledig doel:
   1. Voorkomen dat een gestart re-integratietraject binnen de arbeidsmarktregio Haaglanden en Zuid-Holland Centraal wordt afgebroken;
   2. Voorkomen dat kandidaten een verhuizing gebruiken om onder de verplichtingen uit te komen die behoren tot een Participatiewet-, IOAW-, IOAZ-uitkering.
3. **Doelgroep:**Deze voorziening wordt ingezet (voortgezet) ten behoeve van de kandidaat bij wie het college heeft vastgesteld dat een gestart re-integratietraject zou moeten worden afgebroken uitsluitend als gevolg van een verhuizing naar een andere gemeente die behoort tot de regio RPA Haaglanden.
4. **Nadere voorwaarden**
   a. in het plan van aanpak van de kandidaat wordt opgenomen dat een bestaand traject bij verhuizing in principe voortgezet wordt;
   b. het is een gedeelde verantwoordelijkheid van de nieuwe en oorspronkelijke gemeente om er voor zorg te dragen dat de kandidaat wordt overgedragen aan de nieuwe gemeente;
   c. de nieuwe woongemeente is regievoerder van het traject van kandidaat;
   d. alle in het plan van aanpak opgenomen activiteiten blijven voor rekening van de oorspronkelijke gemeente tot de datum van uitschrijving BRP. In overleg met de nieuwe gemeente worden nadere afspraken gemaakt over de overname van de kosten;
   e. de oorspronkelijke gemeente informeert partijen betrokken bij de re-integratie over de gewijzigde situatie, als bestaande en toekomstige contractpartner;
   f. bij voortzetting van het contract, dient de nieuwe gemeente afspraken te maken met de begeleidende partij of werkgever. en de over te nemen kosten.

Artikel 4 – Loonkostensubsidie

1. **Definitie**Een loonkostensubsidie wordt toegekend aan werkgevers ten behoeve van arbeidsbeperkte met een verminderde arbeidsproductiviteit/loonwaarde waardoor zij niet in staat zijn het WML te verdienen.
2. **Doel**Het doel van dit instrument is de werkgever te compenseren voor productiviteitsverlies en het verstevigen van de arbeidsmarktpositie van de arbeidsbeperkte met verminderde loonwaarde.
3. **Doelgroep** Kandidaten uit de doelgroep die niet in staat zijn met voltijdse arbeid het WML te verdienen, maar wel mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie.
4. **Nadere voorwaarden**
   a. De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70 % WML en wordt naar rato van het dienstverband vastgesteld (inclusief VT en verhoogd met de werkgeverslasten).
   b. De loonkostensubsidie kan worden voortgezet zolang het dienstverband voortduurt en de loonwaarde van de kandidaat minder dan 100 % WML is.
   c. De loonwaarde van de kandidaat is middels een loonwaardemeting (Dariuz) vastgesteld.
   d. De loonwaarde moet jaarlijks opnieuw worden vastgesteld.
   e. De loonkostensubsidie kan niet worden gecombineerd met de werkgeverscheque.

HOOFDSTUK 4 – ONTHEFFING VAN DE PLICHT TOT ARBEIDSINSCHAKELING

Artikel 5 – Ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling

Het college een kandidaat tijdelijke ontheffing verlenen van de arbeidsplicht, genoemd in artikel 9 lid 1 a van de wet en de IOAW/IOAZ, als dringende redenen aanwezig zijn. De tijdelijke ontheffing duurt minimaal 2 maand en maximaal 6 maanden. Verlenging van de ontheffing is mogelijk met maximaal 6 maanden en vergt een nieuw gemotiveerd besluit.

HOOFDSTUK 5 – VRIJLATING INKOMSTEN

Artikel 6 – Het vrijlaten van inkomsten (algemene vrijlating)

1. Inkomsten uit arbeid kunnen overeenkomstig artikel 31, tweede lid, onderdeel n, van de Participatiewet gedurende een maximale periode van 6 aangesloten maanden voor 25% worden vrijgelaten indien deze naar het oordeel van het college bijdragen aan de arbeidsinschakeling. De Participatiewet kent een maximumbedrag aan inkomsten dat per maand mag worden vrijgelaten.
2. In aansluiting op de vrijlating genoemd in artikel 1 van dit artikel kunnen, overeenkomstig artikel 31, tweede lid onder r, de inkomsten uit arbeid van een alleenstaande ouder gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 30 maanden worden vrijgelaten.

HOOFDSTUK 6 – VRIJLATING KOSTENVERGOEDING VRIJWILLIGERSWERK

Artikel 7 – Vrij te laten bedragen

1. Jaarlijks worden de vergoedingen voor het verrichten van vrijwilligerswerk vrijgelaten, op grond van de minsteriele regeling Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015, artikel 7, onderdeel h.
2. Het deel van de kostenvergoeding, dat hoger is dan de wettelijke normbedragen wordt gekort op de uitkering.
3. Uitkeringsgerechtigden tot 27 jaar kunnen geen aanspraak op maken op de vrij te laten bedragen m.b.t. kostenvergoeding voor het verrichten van vrijwilligerswerk.

HOOFDSTUK 7 – OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 8 – Inwerkingtreding

Deze beleidsregels zijn van kracht met terugwerkende kracht per 1 juli 2015.

Artikel 9 – Intrekking

Per inwerkingtreding van deze beleidsregels worden de Beleidsregels Participatie 2012 ingetrokken.

Artikel 10 – Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als Beleidsregels Re-integratie en Participatie gemeente Rijswijk 2015.

TOELICHTING

Hoofdstuk 2 – Re-integratievoorzieningen

Artikel 3:1 – Proefplaatsing

Voor het aangaan van een dienstverband tussen de kandidaat en werkgever bestaat vooraf de mogelijkheid van het aangaan van een proefplaatsing. De proefplaatsing wordt allen ingezet als het echt nodig is en duurt zo kort mogelijk. De proefplaatsing is bedoeld voor de werkgever die de intentie heeft om een kandidaat in dienst te nemen, maar de geschiktheid van de kandidaat eerst wil beoordelen. Tijdens de proefplaatsing werkt de kandidaat met behoud van uitkering op proef bij een werkgever. Wettelijk is bepaald dat gemeenten in geval van 'loonkostensubsidie' de proefplaatsing kunnen toepassen tot maximaal drie maanden.

Artikel 3:2 – Werkgeverscheque
Bij plaatsing van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt (niet direct bemiddelbare kandidaten) bij een reguliere werkgever, kan een loonkostensubsidie in de vorm van een werkgeverscheque worden ingezet. Het kan gaan om individuele plaatsingen, maar ook om plaatsing van groepen kandidaten in arrangementen. Werkgevers kunnen hiervan gebruik maken om extra kosten te dekken die zij moeten maken bij het in dienst nemen van kandidaten, bijvoorbeeld voor extra begeleiding, scholing of ter compensatie van loonkosten.
De werkgeverscheque is vanwege de gekozen subsidievorm niet stapelbaar met de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet.
Artikel 3:3 – No-riskpolis
De no-riskpolis is een gemeentelijke verzekeringspolis voor dekking van loonkosten over een periode waarin de werknemer uit de doelgroep arbeidsongeschikt is. Voor het jaar 2015 is een gemeentelijke no-riskpolis nog in te zetten. Deze polis is in de regionaal ingekocht bij Achmea.
Door het UWV wordt óók een on-riskpolis ingezet voor arbeidsbeperkten (doelgroep banenafspraak). Het kabinet heeft een wetsvoorstel in voorbereiding om de no-riskpolis van het UWV uniform voor de brede doelgroep arbeidsbeperkten te laten uitvoeren per 2016.
Het wetsvoorstel voorziet in de eerste plaats in een uniforme no-riskpolis die UWV en gemeenten kunnen inzetten. VNG en UWV hebben vooruitlopend op de wetswijziging een tijdelijke regeling getroffen die voor 2015 een uniforme no-riskpolis via UWV regelt voor mensen uit de doelgroep van de banenafspraak. Werkgevers kunnen zieke werknemers uit de doelgroep banenafspraak hierdoor rechtsreeks melden bij UWV. Werkgevers kunnen (met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015) werknemers ziek melden bij het UWV en een aanvraag voor de no-riskpolis indienen voor de doelgroep banenafspraak (dus voor degenen die zijn opgenomen in het doelgroepregister).
Artikel 3:4 – Werkvoorzieningen
Bij het inzetten van de jobcoach onderscheidt het college voor de begeleidingsintensiteit de begeleidingsniveaus ‘licht’ en ‘midden’ met elk een vast bedrag per zes maanden, ongeacht of de jobcoach wordt toegekend aan de werknemer of dat de werkgever een budget aanvraagt. Deze bedragen zijn regionaal afgesproken in de Regionale Toolbox. Het college behoudt de mogelijkheid tot afwijken van deze richtlijnen als de situatie van de arbeidsbeperkte daarom vraagt.
Artikel 3:5 – Participatieplaats
Een participatieplaats wordt ingezet voor een kandidaat met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Te denken valt aan personen die langer dan 18 maanden niet hebben deelgenomen aan de arbeidsmarkt. Het doel is om via additionele werkzaamheden de mogelijkheden van de kandidaat te vergroten en te bevorderen naar reguliere arbeid. Het accent ligt op het verwerven van werknemersvaardigheden, weer arbeidsritme opdoen en competentieontwikkeling. Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt.
Daarnaast ontvangt de kandidaat telkens nadat de kandidaat 6 maanden additionele werkzaamheden heeft verricht een premie. Deze premie wordt ambtshalve toegekend. Voorwaarde is wel dat dat kandidaat voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces.
Artikel 3:6 – Sociale activering
Sociale activering kan een onderdeel zijn van een participatie/re-integratietraject gericht op arbeidsinschakeling. Uitgangspunt is dan ook dat het primair bedoeld is om arbeidsinschakeling mogelijk te maken, bijvoorbeeld door eerst vrijwilligerswerk te doen.
Artikel 3:7 – Vergoedingen
Uitgangspunt is het voorkomen dat noodzakelijke kosten met betrekking tot een voorziening een belemmering zijn voor arbeidsinschakeling.
Artikel 3:8 – Verhuizingen binnen RPA Haaglanden
Deze regeling gaat uit van het principe dat de gemeente die een traject met betrekking tot arbeidsinschakeling is aangegaan, dit traject ook betaalt. Dit betekent dat alle verplichtingen die geregeld zijn, betaald worden door de oorspronkelijke gemeente.
Artikel 4 – Loonkostensubsidie
De doelgroep bestaat uit alle kandidaten met een loonwaarde < 100% WML (dus ook kandidaten, die niet geregistreerd staan in het doelgroepenregister van het UWV) en minimaal 30% WML kunnen verdienen.
Indien een werknemer ziek wordt moet de loonkostensubsidie over de ziekteperiode worden stopgezet, om te voorkomen dat de werkgever gedurende de ziekteperiode zowel de loonkostensubsidie als de ziektewetuitkering ontvangt.
De loonkostensubsidie kan niet worden gecombineerd met de werkgeverscheque.
Artikel 5 -Ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling
De beleidsregels beogen uiterste terughoudendheid bij het verlenen van ontheffing. Van iedere belanghebbende mag in principe verwacht worden dat hij zich naar vermogen inspant om zelf in de noodzakelijke kosten van bestaan te voorzien of de persoonlijke belemmeringen daarvoor op te heffen. Daarbij heeft het college de plicht om verplichtingen af te stemmen op de omstandigheden en mogelijkheden van de belanghebbende. Dit vraagt maatwerk is relatie tot de arbeidsplicht.

Artikel 6 – Vrijlating inkomsten

Voorwaarde is dat het college van mening is dat voor bepaalde kandidaten deze vrijlating kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling. Het college stimuleert arbeidsinschakeling, met als doel dat het leidt tot een structurele baan waarmee meer wordt verdiend dan de uitkering.

Artikel 7 – Vrijlating kostenvergoeding vrijwilligerswerk

Het college is van mening dat alle vrijwilligerswerk bijdraagt aan arbeidsinschakeling. Dit is vastgelegd in deze beleidsregel. Dat betekent dat als een kandidaat een kostenvergoeding krijgt voor vrijwilligerswerk altijd de vrijlating van toepassing is.